



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo estratégico y compromiso institucional de una
Universidad Nacional, Huamanga, Ayacucho-2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Huamán Torres, Teodoro

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia

SECCIÓN:

Educación e idiomas

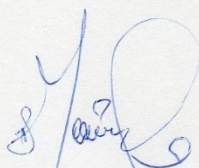
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ–2018



Dr. Mario Jaime Andia
PRESIDENTE



Dr. Walter Jesús Velásquez Godoy
SECRETARIO



Dra. Cecilia E. Mendoza Alva
VOCAL

Con mucho cariño y gratitud dedico este esfuerzo intelectual a mi esposa e hijos, por todo el amor profesado y el apoyo recibido a lo largo de mi formación profesional.

Teodoro.

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, artífice de la consolidación de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por habernos brindado la oportunidad de culminar los estudios de posgrado.

A la Universidad César Vallejo, por la seriedad y calidad del servicio ofrecido en los programas de posgrado

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por haber compartido en el desarrollo de las clases toda su sapiencia profesional.

Al Dr. Walter Jesús Velásquez Godoy, gracias a la cual se pudo culminar con la elaboración del trabajo de investigación.

A los docentes de la Facultad de Educación por haber contribuido en el recojo de información, además de su valioso aporte en el desarrollo del estudio.

El autor



Trujillo, 28 de febrero de 2018

VISTO:

El expediente presentado por **HUAMÁN TORRES, TEODORO** del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, solicitando **autorización para sustentar su tesis** titulada: **Liderazgo estratégico y compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017**; asesorado (a) por la Dra. Cecilia Eugenia, Mendoza Alva

CONSIDERANDO:

Que, el estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** promoción I 2016-II de la sede **AYACUCHO**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su tesis y poder optar el Grado de **MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**;

Que, el proceso para optar el Grado de **Maestro(a)** está normado en los artículos del 22º al 30º del Reglamento de Investigación de Posgrado;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1º **AUTORIZAR**, la sustentación de la tesis titulada: *Liderazgo estratégico y compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017*, presentada por **HUAMÁN TORRES, TEODORO**

Art. 2º *DESIGNAR el Jurado para la sustentación de la tesis Liderazgo estratégico y compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, el cual queda constituido por los profesionales siguientes:*

- *Dr. Mario, Jaime Andia*
- *Dr. Walter Jesús, Velasquez Gogoy*
- *Dra. Cecilia Eugenia, Mendoza Alva*

Presidente

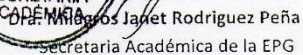
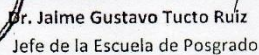
Secretario

Vocal

Art. 3º SEÑALAR como lugar, día y hora de sustentación:

- Lugar : Jr. 9 de Diciembre. I.E.P " Santa María"
- Día : 04 de marzo de 2018
- Hora : 09:30 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Archivos, Grados y Certificación; Jurados; Interusado
Archivo Sec. Acad. EP-UCV

INFORMES:

www.posgradovcy.com

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo estratégico y compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017”; con la finalidad de analizar de qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos.....	44
III. RESULTADOS.....	45
3.1. Descripción de resultados	36
3.1.1. A nivel descriptivo	36

3.1.2. A nivel inferencial	44
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS.....	36

Anexos

Instrumentos

Validez de los instrumentos

Matriz de consistencia

Constancia

Registros fotográficos

RESUMEN

El propósito formulado para la realización del presente estudio fue el de analizar de qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, para lo cual se asumió el enfoque cuantitativo de la investigación y se utilizó el diseño descriptivo correlacional para calcular la correlación y el valor de la probabilidad. La población estuvo conformada por 80 docentes que laboran en la institución tomada como área de estudio y la muestra consideró 45 unidades de estudio.

El instrumento utilizado para el recojo de información fue el cuestionario y el estadígrafo que permitió calcular la correlación fue Rho de Spearman. Los resultados demuestran que, el 38,7% de los encuestados considera que el liderazgo estratégico es regular, y el 46,7%, opinan que el compromiso institucional es regular.

Las conclusiones afirman que, existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, en la medida que el valor de $Rho = 0,698$, lo que significa que la correlación es directa y alta, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000$, que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Liderazgo estratégico, compromiso institucional.

ABSTRACT

The purpose formulated for the realization of this study was to analyze how strategic leadership is related to the institutional commitment of a National University. Huamanga, Ayacucho-2017, for which the quantitative approach of the research was assumed and the descriptive correlational design was used to calculate the correlation and the value of the probability. The population consisted of 80 teachers who work in the institution taken as the study area and the sample considered 45 study units.

The instrument used for the collection of information was the questionnaire and the statistic that allowed to calculate the correlation was Spearman's Rho. The results show that, 38.7% of the respondents consider that the strategic leadership is regular, and 46.7% believe that the institutional commitment is regular.

The conclusions state that there is a direct relationship between strategic leadership and the institutional commitment of a National University. Huamanga, Ayacucho-2017, to the extent that the value of $Rho = 0.698$, which means that the correlation is direct and high, while being the $p\text{-value} = 0.000$, which is lower than the level of significance $\alpha = 0,05$ the alternative hypothesis is assumed and the null hypothesis is rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%.

Key words:

Strategic leadership, institutional commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, la UNESCO (2015) desarrolló un estudio relacionado con la problemática de la educación superior universitaria en Latinoamérica, la misma que registró que uno de los factores determinantes para asegurar una educación de calidad, en este nivel, viene a ser la falta de capital humano que tenga el nivel, conocimiento y experiencia para dirigir las universidades en función a las necesidades, exigencias y demandas de un mundo globalizado y cambiante, en la que lo único seguro es la incertidumbre, por lo que existe la necesidad, según este estudio, de capacitar y desarrollar las habilidades gerenciales de los profesionales que dirigen las universidades públicas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015), por sus siglas CEPAL, en un estudio realizado en países centroamericanos, determinó que la calidad de la educación superior se ve afectada por el estilo de gestión adoptado por los profesionales que tienen la responsabilidad de dirigir las universidades públicas, en la medida que la demanda de formación superior en el mundo, exige otros tipos de perfiles, las mismas que no pueden ser ofrecidas, menos aseguradas por las universidades públicas, que hasta la fecha siguen manteniendo un estilo de gestión burocrático y anacrónico.

En el contexto nacional a decir de Bellido (2015) las universidades públicas no alcanzan a lograr los objetivos institucionales previstos debido a que aún mantienen formas y procedimientos pedagógicos y administrativos que no responden a las necesidades y las demandas de los usuarios y de la población en general, respecto a la calidad de la formación que ofrecen en las distintas carreras profesionales.

Para Jiménez (2015) los estilos de gestión que se desarrollan en las universidades de nuestro país, principalmente en las universidades públicas, no responden a las exigencias de eficiencia y efectividad, por cuanto no tienen la necesidad de competir con otras universidades, porque tienen un nicho o hábitat que año tras año se incrementa, por lo que en la mayoría de los casos

se han dejado subsumir por la indiferencia y conformismo, perjudicando sustancialmente la formación de los futuros profesionales.

Para Alarcón (2015) los organigramas que caracterizan a las universidades públicas se sustentan en enfoques netamente estructurales, en las que las líneas de mando son inmutables y no admiten cuestionamientos, por lo que los procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, no son efectivos, generando problemas que en gran medida perjudican el desarrollo profesional de los estudiantes.

Tanaka (2015) en un estudio realizado concluye que el aletargamiento y resistencia que la universidad demuestra se debe a que aun persisten estilos de gestión que no se adecuan a las necesidades y exigencias del presente siglo, por lo que, en palabras de este autor, muchas de las universidades se han quedado entrampados en el siglo anterior, razón por la cual no han logrado despercudirse de enfoques, métodos y estrategias que no responden a las demandas de la coyuntura nacional.

El informe de la Defensoría del Pueblo (2015) registra que existen muchas denuncias y observaciones a los procesos institucionales, académicos y administrativos que la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga realiza, por lo que se esta institución ha hecho llegar recomendaciones a las autoridades universitarias a fin de que se implementen estrategias que permitan mejorar la calidad del servicio, en base a que los trabajadores administrativos y docentes asuman un compromiso institucional sentido, y que la autoridad ejerza el liderazgo estratégico que la población y los usuarios demandan a nuestra Casa Superior de Estudios.

En el Informe Anual emitido por el Vicerrectorado académico de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, se advierte que los problemas de falta de docentes, recursos y materiales que efectivicen el proceso de formación de los estudiantes de las distintas carreras profesionales, se debe principalmente a trabas y a la falta de capacidad de gestión de los decanos, quienes aún mantienen un estilo de gestión normativo, más no así estratégico, generando que los requerimientos y la

documentación exigida para su atención no reúna las mínimas condiciones que la norma exige, perjudicando sustancialmente los procesos académicos, institucionales y administrativos.

Si el problema persiste puede ocurrir que los objetivos estratégicos, así como las metas previstas en los documentos de gestión, tanto a nivel académico como administrativo no se cumplan, perjudicando considerablemente la calidad del servicio, la misma que se reflejaría en la formación profesional de los estudiantes de esta Casa Superior de Estudios.

Asimismo, la falta de identidad y compromiso con los objetivos institucionales por parte de los docentes, perjudicaría la calidad de la formación de los futuros profesionales, por lo que es necesario que las autoridades de la institución implementen estrategias y políticas de trabajo orientadas a mejorar los niveles de compromiso, a través de la formación de personal con criterios de liderazgo estratégico.

En este panorama se ha considerado realizar el estudio que tiene el propósito de analizar la relación que existe entre las competencias directivas y el compromiso institucional.

Las instituciones en nuestro país se caracterizan por tener estructuralmente sistemas normativos, en el que se deja de lado aspectos como la promoción de los niveles de motivación y compromiso que el personal que labora en dichas dependencias debe poseer para asegurar niveles de competitividad y productividad óptimos, que aseguren alcanzar el logro de sus objetivos, lo que no sucede en la mayoría de las instituciones públicas, razón por la cual se caracterizan por ser burocráticas y anquilosadas, en donde no se exige, menos valora el esfuerzo del servidor público.

Nuestro país, adolece de líderes en todas las esferas, debido a que la sociedad y principalmente nuestro sistema educativo no promueve el fortalecimiento de habilidades y capacidades de liderazgo en los niños y los estudiantes de todos los niveles de la educación básica regular, por lo que

tenemos falencia de profesionales que tengan una visión gerencial para dirigir las organizaciones, convirtiéndolas en ejemplos de eficiencia y eficacia.

En este contexto se ha desarrollado el trabajo de investigación que tuvo el propósito de analizar la relación existente entre las variables de estudio.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

Sánchez (2014) desarrolló una investigación cuyo título fue registrado como: Influencia del liderazgo estratégico en el compromiso institucional en trabajadores de la Universidad de Puebla, México. Esta investigación asumió el enfoque cuantitativo de la investigación y asumió el diseño descriptivo correlacional para calcular la dirección y la intensidad de la correlación entre las variables de estudio. Para el recojo de la información se consideró el uso de la encuesta y el registro de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario. Los resultados afirman que el compromiso institucional es vital para el desarrollo de la organización, porque actualmente toda entidad procura contar con el capital humano competitivo que le asegure lograr sus objetivos institucionales. Asimismo se registra que el valor de $\tau_b = 0,457$, lo que significa que la relación entre las variables es directa y moderada, mientras que el $p\text{-valor} = 0,032$, que resulta ser menor al nivel de significancia, por lo que se ha asumido la hipótesis alterna.

Alberti (2014) presentó es estudio titulado: Relación entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral en la Universidad de Córdoba, Argentina. Para el desarrollo de esta investigación se adoptó los lineamientos metodológicos del enfoque cuantitativo. Cada uno de los procesos que se exigen en el desarrollo de todo estudio estuvo dirigido por el diseño descriptivo correlacional, mientras que el acopio de información, así como el registro de los datos demandó la elaboración y aplicación de la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones sostienen que, existen problemas de gestión en la Universidad de Córdoba, debido a que se mantiene vigente un sistema organizacional obsoleto de tipo normativo, que no responde a las

necesidades y demandas de los tiempos actuales. ($\tau_b=0,654$; $p_valor=0,021$)

A nivel nacional

Salazar (2014) sistematizó un estudio de investigación cuyo título fue: Liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en la Universidad Nacional del Altiplano. Trabajo de investigación que se desarrolló bajo el marco metodológico del enfoque cuantitativo. Para sistematizar cada uno de los procesos de la investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. Las unidades de estudio considerados como muestra fueron en total 60. Para el recojo de información y registro de los mismos se utilizó la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, los niveles de valoración de la calidad de atención en la universidad se relacionan directamente con el tipo de liderazgo estratégico asumido por la autoridad universitaria, y en la medida que no se asuma profesional y responsablemente el liderazgo que se exige, necesariamente existirán complicaciones respecto a la calidad de atención. ($Rho= 0,439$; $p_valor=0,000$)

De la misma manera contamos con el estudio desarrollado por Ortega (2014) titulado: Liderazgo estratégico y competencias profesionales de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes. Estudio correlacional que consideró como muestra a 85 unidades de estudio. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que ha permitido el registro de los datos fue el cuestionario. Los resultados demuestran que existe correlación directa fuerte entre las variables de estudio, lo que significa que el liderazgo estratégico condiciona de sobre manera el nivel de productividad y calidad del servicio que los trabajadores pueden ofrecer, en la medida que la organización de la institución obedece a criterios técnicos que garantizan contar con las potencialidades que poseen los trabajadores al ser considerados en puestos de trabajo acordes a sus competencias laborales. ($\tau_b=0,617$; $p_valor=0,000$)

Los antecedentes a nivel local, consideran el trabajo desarrollado por Gómez (2014), titulado: Competencias directivas y compromiso institucional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. Este estudio se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa y el diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 67 trabajadores. La técnica empleada en el acopio de información fue la encuesta y los datos fueron recogidos y evidenciados a partir de la aplicación de un cuestionario. Los resultados afirman que existe mayor probabilidad de que el compromiso de los trabajadores con la visión, misión y valores de la institución se fortalezca si se garantiza una organización técnica del centro de trabajo, basado en criterios que promueven el capital humano y el reconocimiento a la labor realizada por todos los trabajadores. (tau_b=0,587; p_valor=0,000)

Otro de los antecedentes a nivel local es el estudio desarrollado por Palomino (2015) titulado: Liderazgo estratégico y cultura organizacional en la Dirección de la Región Agraria de Ayacucho. Estudio que asumió como diseño de investigación el descriptivo correlacional y utilizó la encuesta como técnica para el recojo de información. El registro de los datos demandó la elaboración y aplicación de un cuestionario, mientras que las conclusiones afirman que, la cultura organizacional del área de estudio presenta dificultades en la medida que el estilo de gestión implementada por los funcionarios de línea no consideran la participación activa de los trabajadores, generando desestabilidad en todas las áreas, por cuanto no se tiene espacios para el dialogo asertivo y empático, afectando seriamente los niveles de producción y productividad. (tau_b=0,398; p_valor=0,000)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrategia

Para Gonzales (2014) la estrategia deriva del término griego stretaga, que hacía mención a los generales que tenían la capacidad de organizar los recursos bélicos en los campos de batalla. Desde su concepción etimológica la palabra estrategia estuvo ligado a la habilidad que poseen las personas

para dirigir una organización haciendo uso efectivo de los recursos con los que cuentan.

El término estrategia a lo largo de las épocas ha cambiado de significado, pero aún mantiene la idea original referida a la capacidad de organización que poseen las personas para tomar decisiones acertadas en función a la información que poseen. Así tenemos por ejemplo lo sostenido por Fernández (2013), quien sostiene que la estrategia es el conjunto de procedimientos técnicos sistematizados, orientados al logro de un fin específicos, en la que necesariamente se maximiza los recursos y se toma decisiones pertinentes.

Actualmente la estrategia a nivel empresarial u organizacional responde a las necesidades de producción y competitividad que poseen las instituciones para poder hacer frente a la demanda del mercado. En ese sentido, las estrategias para Salazar (2014), se han convertido en elementos esenciales para afrontar las demandas de competitividad que poseen las empresas, por lo que existe toda una ciencia estructurada, la misma que está orientada a maximizar las potencialidades que poseen las empresas para alcanzar el logro de sus objetivos.

1.3.2. Líder

El término líder según Pineda (2013) procede de la palabra latina *lid*, la misma que significa o hace mención a la persona que dirige y organiza efectivamente un grupo de personas con una visión común. En ese sentido podemos afirmar que la palabra líder mayormente alude a la capacidad que tienen las personas para persuadir con el ejemplo, que un grupo de personas haga causa común aquello que beneficia a la colectividad.

El líder a decir de Villanueva (2014), es la persona que tiene afianzado una visión, la misma que es compartida voluntariamente por un grupo de seguidores que hacen de esa visión una filosofía de vida. Para este autor, el líder no significa jefe o autoridad, sino significa servicio para con los demás.

El líder logra que las personas se aúnen a su causa en base al ejemplo, por lo que su proceder siempre es modelo a seguir, por lo que asegura la coherencia entre lo que dice y lo que hace, por lo mismo, siempre está presto a asegurar el beneficio de los demás, lo que lo hace ganar respecto y ascendencia frente a sus seguidores.

El liderazgo actualmente según Gonzales (2014), implica compromiso y servicio, la misma que es recurrente a la hora de responsabilizarse de los hechos y actos realizados, por lo que, a nivel empresarial, en estos últimos años, se prioriza el rol esencial que cumplen las personas que tienen la capacidad de dirigir las organizaciones, porque solo así se garantiza un desempeño efectivo de los trabajadores en todos los niveles de la organización.

1.3.3. Teoría del liderazgo estratégico

Gamarra (2015) sostiene que el principal capital que sostiene a las organizaciones es el capital humano, que viene a ser el conjunto de potencialidades y capacidades que poseen los trabajadores que hacen posible que las metas y los objetivos de las instituciones se logren en el plazo establecido, para ello es importante y sustancial que la persona que dirige la institución tenga la habilidad gerencial de conjugar y converger esfuerzos.

La necesidad de considerar al capital humano como base de todo el desarrollo organizacional tiene sustento en las demandas y necesidades de la sociedad actual, caracterizada por el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, la misma que configura un entorno plagado de incertidumbre y competitividad.

Desarrollar las capacidades de los trabajadores de una organización es el derrotero que la mayoría de las entidades han procurado en estos últimos años, porque existen una gran demanda de contar con el personal idóneo que responda a las exigencias del mundo actual, haciendo o

garantizando que la organización pueda competir en iguales condiciones con la competencia.

Quintanilla (2016) sostiene que el mundo actual se caracteriza por el cambio constante, lo que genera que se configure un entorno de incertidumbre, por lo que es necesario que las personas se adapten de manera rápida y eficaz a las necesidades del momento..

En esta demanda de contar con el personal competente y capaz de adecuarse a las demandas del momento, se hace necesario la formación de líderes estratégicos, quienes poseen una capacidad de prospección que hace posible que los objetivos y las metas organizaciones se cumplan, logrando colocar a la organización en el lugar considerado en la misión y la visión.

La teoría del liderazgo estratégico compromete la convergencia de diferentes enfoques que necesariamente están relacionados con desarrollo personal y gestión del talento humano, por cuanto los estilos de cómo se gestionan las organizaciones e instituciones, demandan el conocimiento y el desarrollo de capacidades relacionadas con las habilidades personales y profesionales de los trabajadores.

Comprender a cabalidad la importancia que tiene el liderazgo estratégico en las organizaciones actualmente, necesariamente requiere explicar el término líder, en ese sentido, según Sánchez (2014) este término estuvo relacionado con palabras como supervisor, jefe, gerente, facilitador, etc., sin embargo actualmente, se concibe como líder a la persona que posee competencias en una determinada área del conocimiento humano y que tiene la capacidad de guiar y orientar a las personas bajo un objetivo común, logrando sacar lo mejor de ellas, a nivel de la valoración de su potencial personal y profesional, en un ambiente de respeto, confianza y credibilidad, teniendo como sustento de su quehacer la consecuencia de sus actos.

Para Alarcón (2015) cuando se menciona las competencias profesionales como elemento indispensable que todo líder debe poseer, la información o el mensaje que se tiene es que, es muy complicado que las personas puedan seguir a un líder si este no posee la experticia en el área en el que se desenvuelve. Si bien es cierto que la motivación y la iniciativa caracteriza a todo líder, esta debe estar acompañado del conocimiento cabal teórico y práctico del área del que es responsable.

El líder actualmente es la persona capacitada y que posee información científica del área en el que se desenvuelve, por ello conoce solventemente los procesos administrativos, a nivel de gerencia, gestión, planificación estratégica y todos aquellos elementos que las organizaciones requieren para competir eficientemente en el mercado nacional y mundial.

Una de las características esenciales de todo líder es que su proceder satisface las expectativas personales y profesionales de los demás trabajadores, para ello implementa un modelo de gestión del tipo democrático en el que, necesariamente se hace énfasis al respeto y la valoración por el trabajo realizado, solo de esta manera el líder reúne y garantiza el nivel de compromiso de los trabajadores con los objetivos institucionales.

Según Zavaleta (2016) todo líder debe tener en cuenta que es el primero en demostrar la voluntad y motivación para realizar el trabajo, es decir es parte del equipo y como tal colabora eficazmente en la realización de cada una de las actividades programas a nivel institucional, demostrando con el ejemplo que las tareas se deben realizar en forma planificada. Es más, demuestra capacidad para interrelacionarse con todos los trabajadores y esta presto a colaborar en todo aquello que sea necesario para efectivizar las actividades programadas.

Si bien es cierto que el líder encabeza y representa a toda la organización, es necesario señalar que en el trabajo diario debe tener la capacidad para complementarse con los trabajadores, haciendo del ejemplo la mejor estrategia de enseñanza y aprendizaje, por lo que es

capaz de convocar a los trabajadores que poseen el perfil que el puesto requiere, la misma que obedece a criterios técnicos y no subjetivos, demostrando coherencias y consecuencia en las decisiones que adopta.

Para Orellana (2012) una de las virtudes que debe poseer el líder es su capacidad de interrelacionarse con todos los trabajadores, haciendo del respeto y la amabilidad, el medio para fortalecer el nivel de compromiso de todos los que laboran en la organización, solo así podrá garantizar que los objetivos institucionales se alcancen para beneficio de todos los trabajadores.

Es necesario mencionar que el líder posee la capacidad y sapiencia para construir a nivel organizacional una cultura comunicativa asertiva y empática, que le permite abordar didácticamente los conflictos que siempre se generan en el espacio laboral, la misma que es resulta, gracias a la ascendencia que posee sobre todos los trabajadores, en la medida que fue construida en base al respeto y la consideración que tiene sobre cada uno de los trabajadores.

Para Chiavenato (2013) el liderazgo es la capacidad que tienen las personas para influir sobre otras, en base a la solvencia y competencia en el trabajo, así como la ascendencia demostrada en el quehacer diario. La influencia que ejerce el líder es producto de la forma y manera de interrelacionarse con todas las personas, demostrando solvencia profesional y sobre todo ética y moral en cada uno de los actos.

Para esta autor, los estilos de comunicación son muy importantes a la hora de construir la figura del líder, en la medida que determina niveles y grados de ascendencia, compromiso e identidad, no solo con los objetivos institucionales, sino también con la satisfacción de las necesidades e intereses de los trabajadores, quienes al notar que la organización a través de las decisiones que toma el líder, satisface sus requerimientos, se compromete y empodera de la visión, misión y los valores institucionales, logrando así una cultura simbiótica entre trabajadores y organización.

Muchas veces existen distinciones entre los tipos de liderazgo, pero todos ellos coinciden en la habilidad de comunicación que debe poseer el profesional que dirige la organización y principalmente organiza la gestión y administración del personal que labora en la institución. Esto en relación a que si es cierto el profesional que dirige la institución puede conocer ampliamente la parte técnica del trabajo, necesariamente para ser considerado como líder, debe tener la habilidad y capacidad para interrelacionarse con las personas.

Muchas veces se confunde liderazgo con autoridad, si bien es cierto el término autoridad en su acepción original significa hacer crecer a los demás, muchas veces se le ha relacionado con términos como jefe, supervisor, fiscalización, etc., por lo que, bajo esos criterios, la palabra líder no tendría que significar lo mismo, debemos entender que el liderazgo compromete habilidades sociales, es decir, la capacidad de sacar lo mejor de las personas para beneficio de la empresa.

1.3.3.1. Gestión institucional

La gestión institucional para Calero (2012) viene a ser el conjunto de procedimientos pedagógicos, técnico y administrativos, sistematizados que permitan dirigir la institución u organización, asegurando el logro de sus objetivos institucionales.

La gestión institucional comprende todo un conjunto de procesos y procedimientos que hacen posible el desarrollo cuantitativo y cualitativo de una organización, la misma que está a cargo del personal directivo, responsable de organizar, ejecutar, controlar y evaluar cada una de las actividades programadas en los documentos de planificación.

Para Saavedra (2014) la gestión institucional compromete y demanda el desarrollo de las capacidades gerenciales de los profesionales que tienen a cargo de dirigir la organización, solo así se podrá garantizar que los procesos y procedimientos planificado, logran alcanzar los objetivos previstos.

La gestión institucional, necesariamente debe ser concebida como la capacidad que posee la organización para organizarse técnica y científicamente, en base a los proyectos estratégicos institucionales, las mismas que dirigen y guían todo el proceso administrativo, gerencial y productivo de la organización.

La gestión institucional para Gonzales (2014) garantiza la supervivencia de la organización y su capacidad para afrontar los niveles de competitividad que demanda el mercado, caso contrario, será subsumido por otras organizaciones, confirmando las aseveraciones de muchos autores, que mencionan que la diferencia entre las organizaciones, actualmente, no es el componente tecnológico, sino el capital humano que poseen.

Los responsables de dirigir la gestión institucional, son profesionales que tienen la capacidad de elaborar los documentos de gestión, tales como el proyecto estratégico institucional, los manuales de procedimientos, el Manual de organización de funciones y los reglamentos internos para cada estamento. Documentos que aseguran visionar los propósitos y finalidad que posee la organización, las mismas que representan el soporte gerencial de toda empresa.

La gestión institucional, es la capacidad que posee el profesional responsable de dirigir la organización para sistematizar de manera eficiente los procesos y procedimientos técnico administrativos que hace posible el logro de las metas y los objetivos que la institución ha considerado tanto en la misión como en la visión, así como en los objetivos estratégicos.

La gestión institucional según Peralta (2013) tiene la responsabilidad de lograr que los objetivos institucionales se cumplan, en esa medida prevé, organiza, planifica y controla cada una de las actividades consideradas en el documentos técnico normativos que la institución establece para cada periodo de ejercicio.

Muchas de las dificultades que se tiene a nivel de la organización de las entidades, es la falta de criterio para desarrollar las capacidades y potencialidades de los trabajadores, esto porque algunas de ellas no tienen interiorizado la necesidad de contar con personal altamente calificadas, por tal razón se hace necesario que la organización invierta en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores, haciéndolos más eficientes y más eficaces..

1.3.3.2. Gestión de recursos humanos

Según Corrales (2014) es un enfoque que se vienen generalizando en todas las organizaciones empresariales y consiste en la capacidad que poseen las entidades para reclutar, seleccionar y desarrollar las capacidades y potencialidades personales y profesionales de los trabajadores con el propósito de que la entidad logre alcanzar sus metas y objetivos.

La gestión de los recursos humanos entiende que el principal capital que posee una organización son las personas que laboran en él, por lo que es necesario que se invierta en el desarrollo de sus capacidades, las mismas que aseguren que la organización sea competente y competitivo, logrando así que todo lo planificado se ejecute y alcanzando de esta manera niveles de productividad que permiten que la organización se coloque a la vanguardia de las demás empresas.

Para Donabedian (2014) la gestión por competencias significa que la organización se administre de manera sistemática e integral, logrando la convergencia de las capacidades y potencialidades de todos los trabajadores, considerando que el trabajo que realizan es determinante para el logro de los objetivos institucionales.

La gestión de competencias compromete una serie de estrategias vinculadas al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, atendiendo sus necesidades y expectativas y principalmente satisfaciendo sus demandas personales y familiares, solo así se podrá

lograr que el trabajador adquiere un nivel de compromiso institucional que lo hace más productivo, porque entiende que la organización es parte de él y por lo tanto no se debe escatimar esfuerzos para lograr que la organización logre sus metas y objetivos

Leavit (2013) sostiene que la gestión de los recursos humanos comprende un conjunto de procesos que sistemáticamente atiende las necesidades de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, para lo cual necesariamente se deben invertir recursos económicos con la intención de mejorar sus habilidades y competencias laborales que a la postre beneficia a toda la organización.

Mintzberg (2010) considera que la gestión de los recursos humanos mide la calidad y nivel de competitividad de la organización, la misma que es un valor agregado al producto que la entidad ofrece a los usuarios, porque gracias a este tipo de entendimiento es que las organizaciones alcanzan sus metas y objetivos.

Actualmente el desarrollo del capital humano en las organizaciones es una necesidad, porque se ha incluido en la cadena de producción, asignándole al producto el costo que esto significa, y en algunos casos se le considera como un elemento determinante en el logro de los objetivos, porque muchas veces supera en importancia al componente tecnológico.

1.3.3.3. Sistemas de control

Los **sistemas de control** para Guillén (2012) son procesos y procedimientos que permiten verificar el logro de los objetivos y las metas considerada para cada una de las actividades programadas por la entidad, por lo mismo es todo un sistema cuya principal función es valorar el nivel de porcentaje cuantitativo y cualitativo logrado por la organización en un periodo de tiempo determinado.

La planificación de las actividades programadas por la organización encuentra sentido cuando se complementa con un sistema de control que hace posible el seguimiento y evaluación del logro de metas y objetivos, la misma que a su vez sirve para identificar dificultades en la cadena de producción y permite la reorientación de las actividades, asegurando de esta manera que esta se cumpla con la efectividad deseada.

Los sistemas de control contienen una serie de procedimientos que permitan que su implementación sea efectiva, así tenemos que existen sistemas de supervisión, de monitoreo y acompañamiento, cada una de ellas vitales en la valoración de los logros alcanzados por la organización en la ejecución de cada una de las actividades programadas.

Los trabajadores que han tenido experiencias poco agradables con sistemas de control, consideran que este proceso se limita a la detección de problemas y dificultades, por lo que se ha interiorizado en el subconsciente de la mayoría de ellos que es una actividad represiva, por lo que es necesario cambiar este tipo de enfoque toda vez que todo sistema de control tiene un propósito formativo.

1.3.4. Compromiso institucional

El compromiso institucional según Fernández (2013), es necesario garantizar en las organizaciones el nivel de identidad que poseen los trabajadores con la visión, misión y valores institucionales, si es que se desea que la organización pueda subsistir en un mundo competitivo como es el actualmente percibimos.

Es preciso señalar que el compromiso institucional es la facultad o capacidad que tienen los trabajadores para hacer suyo los intereses y objetivos que la institución posee, por cuanto, el logro de dichos elementos, constituye la base principal de la supervivencia de la organización y como tal, representa la razón de ser de la empresa.

Para Salazar (2012) actualmente no solo importa que el personal que labora en la organización posea los talentos y las facultades que lo hacen competente en el área en el que se desenvuelve, sino que resulta ser más importante el nivel de compromiso que posee con la institución que lo acoge, porque no se tendría la seguridad de contar con el apoyo decidido del trabajador competente en momentos que la organización lo requiere.

El compromiso institucional demanda que las expectativas y las necesidades de los trabajadores sean satisfechas, lo que genera adhesión y afectividad con el centro de labores, por lo que mejora el nivel de motivación del trabajador y sobre todo, estrecha los lazos afectivos y los vínculos personales con los objetivos institucionales, garantizando la fidelización del trabajador respecto al logro de objetivos comunes.

Para Jericó (2012), el compromiso institucional debe necesariamente considerar el nivel de motivación que posee el trabajador, en ese sentido queda en el personal que dirige la organización, implementar estrategias que permitan mejorar el clima y la cultura organizacional, así como el establecimiento de políticas de incentivos, que genere vínculo afectivo entre el trabajador y la empresa.

El compromiso institucional demanda la motivación que posee el trabajador para seguir y permanecer en el empresa, aportando y brindando lo mejor de sus talentos y potencialidad para beneficio de la organización, por lo que es importante que se construya una cultura organizacional que valore el esfuerzo y la entrega de los trabajadores en cada una de las actividades que realiza, de esta manera se podrá asegurar mejorar el nivel de motivación que poseen, respecto a la valoración de su centro de labor.

Para Riojas (2015) el compromiso institucional es la motivación que hace que el trabajador dese seguir laborando en la institución que lo acoge, es decir, el interés por querer seguir perteneciendo a la

institución, de tal manera que esta necesidad se sustente en valores afectivos, porque el trabajador considera que la organización es parte de él y que el espacio laboral se convierte en el segundo hogar, por lo que es necesario brindarle todo el potencial que el trabajador posee.

La capacidad de empoderamiento de la visión, la misión y los valores institucionales es vital, para asegurar el compromiso e identidad del trabajador, en la medida que es necesario que confluyan intereses particulares con los intereses de la organización, de lo contrario no se podrá garantizar que el trabajador muestra interés y expectativas por querer hacer un trabajo efectivo y de calidad, criterio que exige la implementación de estrategias y actividades, que permitan afianzar y estrechar los lazos afectivos entre el trabajador y la organización, en el entendido que los beneficios que se logren a partir de la realización de un trabajo eficiente, redundará satisfactoriamente tanto para el trabajador como para la empresa.

1.3.4.1. Formación continua

La **formación continua**, según Gonzales (2014) considera todo un proceso que gesta a través de la iniciativa de los trabajadores que les permite interiorizar una serie de conocimientos con la intención de mejorar y desarrollar sus habilidades laborales, mejorando los niveles de productividad e identificación con la institución.

La disciplina y el interés comprometido que demuestran los trabajadores es un requisito esencial para que se plasma todo un proceso de formación continua, en la medida que el personal que labora en la institución comprende que el desarrollo de sus habilidades beneficia a la empresa como a sí mismo, por cuanto a partir de ella se pueden satisfacer las necesidades y las demandas personales y profesionales.

Botero (2014) sostiene que la formación continua permite al trabajador apropiarse de información actualizada la misma que asegura

mejor eficiencia y eficaz en el trabajo desarrollado, haciendo que a través de un permanente movimiento sinérgico, todos los trabajadores apuntan al logro de los objetivos institucionales, por lo que se asegura mejores niveles de competitividad y productividad.

La formación continua presenta diferentes modalidades y opciones tales como cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento, las mismas que tienen el propósito de desarrollar las capacidades laborales, no solo a nivel de criterios operativos, sino también procurando el desarrollo personal, en la medida de que actualmente existe una tendencia de construir culturas corporativas en base a la empatía y tolerancia entre los trabajadores.

1.3.4.2. Trabajo en equipo

Tabares (2015) considera que esta forma de organizar a las personas es una técnica cuyo propósito es concentrar los esfuerzos particulares de los trabajadores con un objetivo común, asegurando el logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, actualmente, por las necesidades y las demandas que se presentan a nivel del mercado, la mayoría de las organizaciones han dejado de lado los trabajos individuales y han optado por generalizar y hacer una práctica institucional el trabajo en equipo, porque bajo esta técnica se aprovecha al máximo las potencialidades individuales de las personas y las pone en beneficio y provecho de todos.

Los esfuerzos individuales de los trabajadores por mucho tiempo ha sido priorizado en las organizaciones, porque respondían demandas y necesidades para una época determinada, en cambio actualmente la coyuntura del entorno exige otro tipo de habilidades y potencialidades, por ello es que el trabajo en equipo es una técnica que se ha convertido en una necesidad para ser implementada en las organizaciones.

El trabajo en equipo demanda una serie de condiciones para ser efectiva, así tenemos que criterios de empatía, tolerancia y asertividad

con necesarias para ser efectiva esta técnica, porque de los que se trata es de maximizar los esfuerzos de la colectividad con un único propósito lo que demanda un tipo de interrelación personal asertiva entre los miembros del equipo..

1.3.4.3. Clima institucional

Para Bárcena (2015) el clima institucional es la percepción que los trabajadores de una entidad tienen sobre la calidez, respecto y consideración que se tienen entre todo el personal que labora en una organización. El clima institucional es esencial en el logro de los objetivos institucionales, porque condiciona el nivel de motivación y compromiso que asumen los trabajadores con la organización.

Actualmente la mayoría de las organizaciones sustentan su nivel de productividad en el clima institucional, porque comprenden que el desempeño laboral mucho tiene que ver con el espacio y el entorno en el que el trabajador se desempeña, en ese sentido la construcción de un clima institucional adecuado y motivador hace la diferencia entre las organizaciones respecto a su nivel de competitividad.

Almeyda (2012) sostiene que el clima institucional es un pilar en el que actualmente las organizaciones sustentan su quehacer, por cuanto están seguros de que proveer de condicionales ambientales e interpersonales a los trabajadores determina en gran medida el nivel de compromiso que el trabajador adquiere, la misma que beneficia a la organización.

El clima institucional se gesta y se construye a partir de los valores institucionales, tales como el respeto, la tolerancia y la responsabilidad, las que guían el quehacer institucional por lo que es necesario generar espacios de dialogo entre todo el personal, siendo en esta parte importante la figura del líder estratégico, quien a través del ejemplo acoge las iniciativas, observaciones y propuestas de los trabajadores, quienes al percibir que sus opiniones son tomado en

cuenta elevan sus niveles de responsabilidad y compromiso, haciendo todo el esfuerzo posible, a fin de que los objetivos institucionales puedan ser alcanzados en el tiempo previsto, beneficiando de esta manera no solo a la organización, sino también a toda la entidad.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional de una Universidad Nacional de Huamanga, Ayacucho-2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?

¿Qué relación existe entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?

1.5. Justificación del estudio

La justificación que implica la conveniencia del estudio considera que el área de estudio es el referente académico de la región, por lo que estudios que contribuyen a conocer y mejorar algún fenómeno problemático que acontece en el interior es por demás beneficioso.

La relevancia social comprende la posibilidad que, a partir de las conclusiones registradas en el presente estudio, las autoridades de la

universidad puedan implementar estrategias que permitan mejorar los niveles de compromiso de los trabajadores con la misión y la visión institucional.

La justificación teórica de nuestro estudio considera que en cierta medida se ha contribuido a acrecentar el cuerpo de conocimientos que se tiene sobre las variables de estudio, y principalmente permite generar nuevas hipótesis de investigación, las mismas que deben ser desarrolladas en el nivel explicativo de la investigación.

La justificación práctica del estudio permite contribuir a la solución del problema de la falta de compromiso de los docentes con el logro de los objetivos institucionales, así como alcanzar las metas propuestas y registradas en la misión y la visión institucional.

La justificación metodológica considera la posibilidad de que los instrumentos elaborados en el recojo de información, las que fueron validados a través de criterios investigativos y estadísticos puedan ser utilizados en investigaciones que aborden la problemática del liderazgo estratégico y el compromiso institucional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hipótesis alterna (Hi):

Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar de qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

Determinar la relación que existe entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

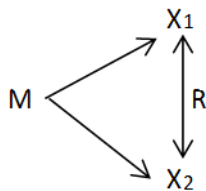
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Todo diseño es un plan, una estrategia que el investigador elabora con la intención de comprobar sus hipótesis (Pino, 2012, p. 78).

El diseño es correlacional en la medida que el objetivo del trabajo de investigación es medir la relación que existe entre las dos variables de estudio.

Esquema



Siendo:

M, muestra representativa

X1, medición a la variable 1.

X2, medición a la variable 2

R, es la determinación de la relación existente entre las variables.

2.1. Variables, operacionalización

2.1.1. Variables

Variable 1: Liderazgo estratégico

Variable 2: Compromiso institucional.

2.1.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO ESTRATÉGICO	Es la capacidad del responsable de dirigir la organización que maximiza los recursos materiales y humanos para hacer efectivo la gestión institucional, así como la gestión de los recursos humanos teniendo como soporte los sistemas de control que permiten el logro de objetivos institucionales. (Cardona, 2015).	El liderazgo estratégico comprende el nivel de percepción que poseen los usuarios la gestión institucional, la gestión de los recursos humanos y los sistemas de control, la misma que será valorada a través de la aplicación de una escala de actitudes (Cardona, 2015)	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad directiva ✓ Toma de decisiones ✓ Organigrama funcional 	Ordinal: Excelente Buena Regular Deficiente
			Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil ✓ Competencias ✓ Política de incentivos 	
			Sistemas de control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento 	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Capacidad de identificación que demuestra el trabajador con la organización, la misma que se traduce en la preocupación por la formación continua, mostrando predisposición por el trabajo en equipo, asegurando así un clima institucional favorable. (Salazar, 2015, p. 127).	El compromiso institucional se demuestra a nivel del trabajo eficiente y eficaz en la labor desempeñada, producto de la formación continua de los trabajadores, la predisposición por el trabajo en equipo y la promoción de un clima institucional la misma que será valorada a través de la aplicación de un cuestionario. (Salazar J. , 2014)	Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones ✓ Actualizaciones ✓ Especializaciones 	Ordinal: Excelente Buena Regular Deficiente
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategias ✓ Recursos ✓ Motivación 	
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asertividad ✓ Empatía ✓ Tolerancia 	

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población de investigación tiene diferentes acepciones, pero la mayoría de los autores coincide en señalar que está conformada por individuos o fenómenos que son motivo de investigación (Hernández, 2014, p. 98).

Tabla 1

Población de estudio compuesta por docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2017.

Condición	fi	f%
Docentes nombrados	48	60.
Docentes contratados	32	40.
Total	80	100.

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal

Elaboración: Propia

2.2.2. Muestra

En estudios investigativos es poco probable que se pueda contar con facilidades para acopiar información de la población en general, razón por la cual se trabaja estadísticamente con muestra de estudio que está conformada por una parte representativa de la población. (Bardales, 2014).

Tabla 1

Muestra de estudio compuesta por docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2017.

Condición	fi	f%
Docentes nombrados	27	60.0
Docentes contratados	18	40.0
Total	45	100.0

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal
Elaboración: Propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1. Técnicas

Se define como el conjunto de procedimientos que se sistematizan para el recojo de información haciendo uso de recursos sensoriales o documentales. (Caballero, 2015).

Para nuestro estudio se asumió utilizar la encuesta que según Alarcón (2015) es una técnica que permite el acopio de información a partir de las respuestas que brindan las unidades de estudio a una serie de preguntas.

2.3.2. Instrumentos

El registro de los datos demanda el uso de medios físicos que permitan evidenciar la presencia del atributo en el fenómeno investigado. (Carrasco, 2012)

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Liderazgo estratégico	Encuesta	Cuestionario
Compromiso institucional	Encuesta	Cuestionario

Para Carlessi (2014) el cuestionario es un instrumento que permite registrar lo evidenciado en la técnica, es decir, el registro de las respuestas a las interrogantes formuladas en el instrumento.

FICHA TÉCNICA-

Instrumento	<i>Cuestionario para medir liderazgo estratégico</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas del nivel superior universitaria		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo estratégico.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Gestión institucional Gestión de recursos humanos Sistemas de control		
Adaptado	Br. Huamán Torres, Teodoro.		
Campo de aplicación	Docentes de la Educación Superior Universitaria.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.855.		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	De acuerdo	:	3 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : [1 – 36> puntos Regular : [36 – 48> puntos Bueno : [48 – 60> puntos Excelente : [60 – 72> puntos		

Instrumento	<i>Cuestionario para medir Compromiso institucional</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de la Educación Superior Universitaria		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el compromiso institucional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Formación continua Trabajo en equipo Clima institucional		
Adaptado	Br. Huamán Torres, Teodoro.		
Campo de aplicación	Docentes de la Educación Superior Universitaria.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.809.		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	De acuerdo	:	3 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : [1 – 36> puntos Regular : [36 – 48> puntos Bueno : [48 – 60> puntos Excelente : [60 – 72> puntos		

2.4. Métodos de análisis de datos

El proceso de sistematización de los datos compromete el uso de diferentes técnicas de investigación, en ese sentido para el caso de nuestro estudio se ha requerido el uso de técnicas estadísticas, las mismas que a través de procesos cognitivos como es el análisis y la síntesis, han permitido sistematizar toda la información acopiada.

El uso de software estadísticos como es el SPSS ha posibilitado que los datos sean organizados, presentados y sistematizados convenientemente, para lo cual se han elaborado tablas y calculado estadígrafos de correlación, gracias a la cual se han logrado registrar los resultados cuantitativos.

2.5. Aspectos éticos

Para el presente estudio se garantiza que el investigador es responsable, así como la predisposición para realizar el trabajo de investigación, respetando las opiniones y teniendo cuidado de mantener la reserva del caso para la divulgación de la información recabada.

Otro aspecto esencial que debemos señalar en esta parte del informe, es el uso del software de similitud Turnitin, programa que garantiza la originalidad del informe final presentado.

La redacción del informe final de investigación ha considerado el uso de las normas APA, las mismas que aseguran la científicidad del presente informe.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Distribución de datos según resultado de liderazgo estratégico en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	7	15.6
Regular	17	37.8
Bueno	16	35.6
Excelente	5	11.1
Total	45	100.0

Nota: El 37,8% (17) de encuestados considera que el liderazgo estratégico es regular, mientras que el 11,1% (5) considera que es excelente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 3 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el liderazgo estratégico es regular, esto porque en los últimos dos años, la organización de la universidad se adecua a las exigencias de la SUNEDU, de tal forma que existe toda una estrategia organizativa que procura que la gestión institucional, académica y administrativa sea efectiva.

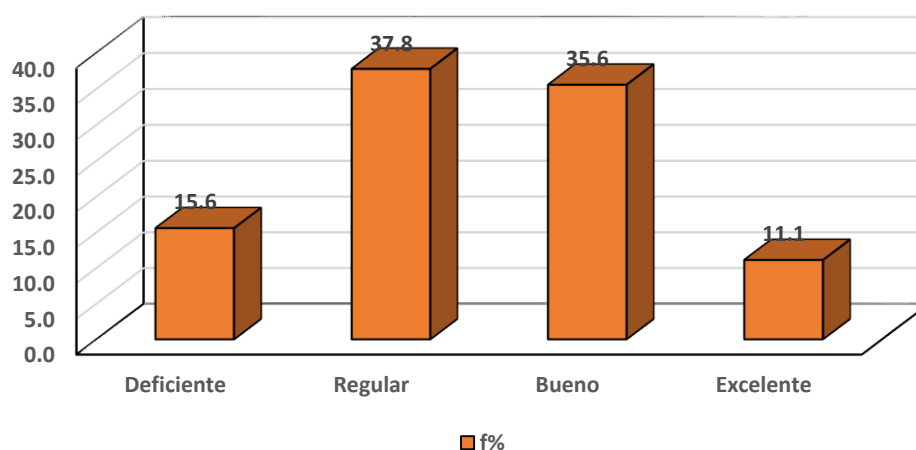


Figura 1: Distribución de datos según resultado de liderazgo estratégico en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Tabla 4

Distribución de datos según resultado sobre gestión institucional en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	8	17.8
Regular	16	35.6
Bueno	14	31.1
Excelente	7	15.6
Total	45	100.0

Nota: El 35,6% (16) de encuestados considera que la gestión institucional es regular, mientras que el 15,6% (7) considera que es excelente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 4 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que la gestión institucional es regular, porque la universidad viene adecuándose a las exigencias normativas estipuladas por la SUNEDU, razón por la cual, aún existen dificultades en la organización institucional, académica y administrativa.

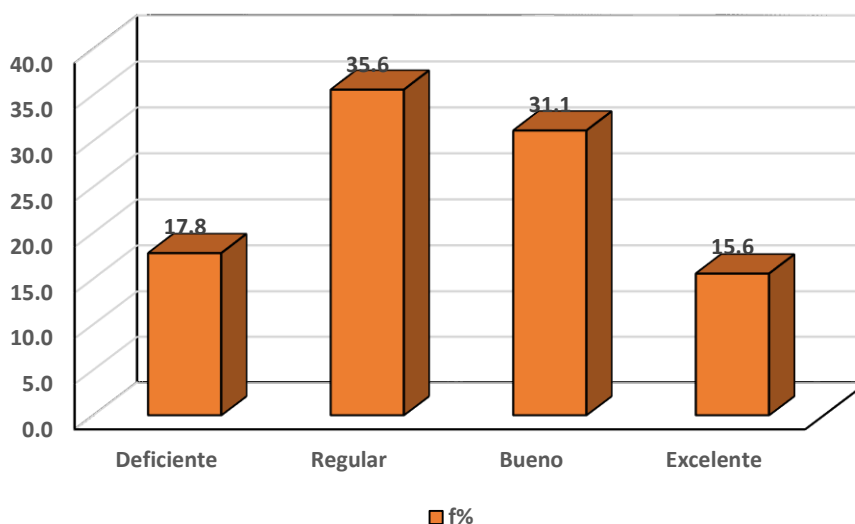


Figura 2: Distribución de datos según resultado sobre gestión institucional en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

Tabla 5

Distribución de datos según resultado sobre gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	6	13.3
Regular	20	44.4
Bueno	9	20.0
Excelente	10	22.2
Total	45	100.0

Nota: El 44,4% (20) de encuestados considera que la gestión de recursos humanos es regular, mientras que el 13,3% (6) considera que es deficiente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 5 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que la gestión de los recursos humanos es regular, en razón de que se percibe que no existe una política de incentivos que permita valorar el talento del recurso humano con el que cuenta la universidad, debido a que aún se sigue implementando estrategias para adecuarse a las exigencias de la SUNEDU.

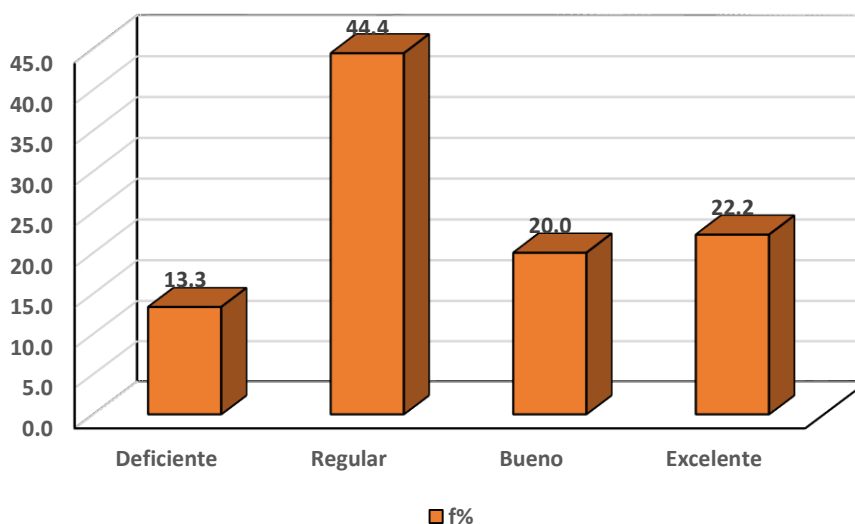


Figura 3: Distribución de datos según resultado sobre gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Tabla 6

Distribución de datos según resultado sobre sistemas de control en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	8	17.8
Regular	17	37.8
Bueno	12	26.7
Excelente	8	17.8
Total	45	100.0

Nota: El 37,8% (17) de encuestados considera que el sistema de control es regular, mientras que el 17,8% (8) considera que es deficiente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 6 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el sistema de control es regular, porque no se cuenta con un mecanismo efectivo de control, monitoreo y supervisión que asegure el logro de los objetivos y las metas a nivel institucional, académico y administrativo.

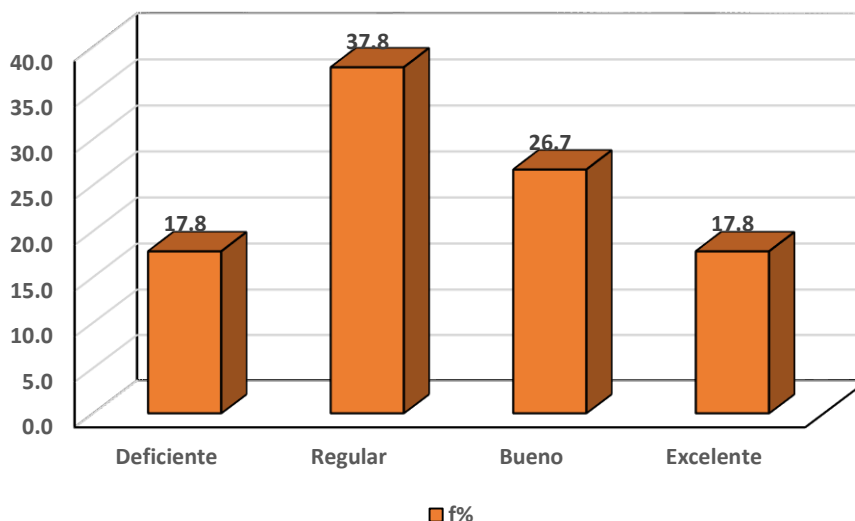


Figura 4: Distribución de datos según resultado sobre sistemas de control en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Tabla 7

Distribución de datos según resultado sobre compromiso institucional en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	6	13.3
Regular	21	46.7
Bueno	11	24.4
Excelente	7	15.6
Total	45	100.0

Nota: El 46,7% (21) de encuestados considera que el compromiso institucional es regular, mientras que el 13,3% (6) considera que es deficiente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 7 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el compromiso institucional es regular, porque se observa en el área de estudio, que muchos docentes no tienen la predisposición de trabajar en grupo para contribuir a mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda, debido a que existen aún grupos antagónicos que condicionan el apoyo y la iniciativa para lograr objetivos comunes.

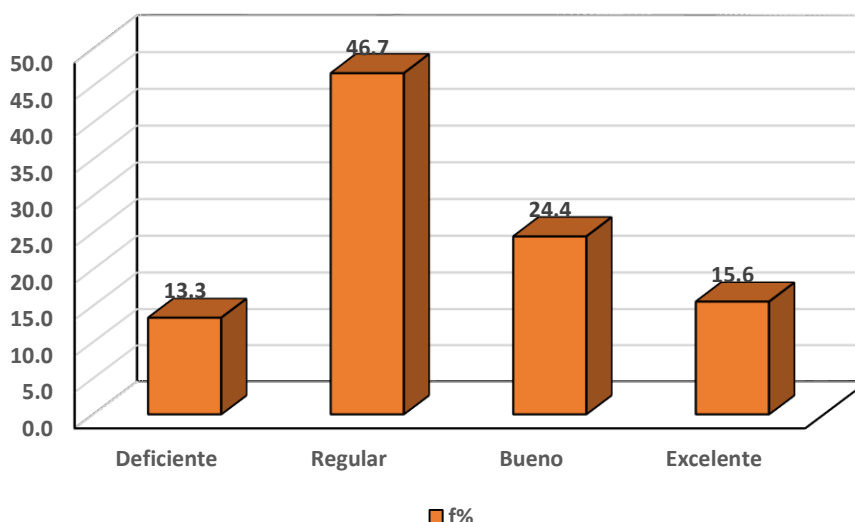


Figura 5: Distribución de datos según resultado sobre compromiso institucional en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Tabla 8

Distribución de datos según resultado sobre formación continua en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	9	20.0
Regular	16	35.6
Bueno	13	28.9
Excelente	7	15.6
Total	45	100.0

Nota: El 35,6% (16) de encuestados considera que la formación continua es regular, mientras que el 15,6% (7) considera que es excelente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 8 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que la formación continua es regular, porque los docentes a través de su propia iniciativa solventan los gastos para realizar estudios de posgrado, actualizaciones y capacitaciones, en razón de que la universidad considera pocas vacantes y presupuesto para solventar estudios de formación continua.

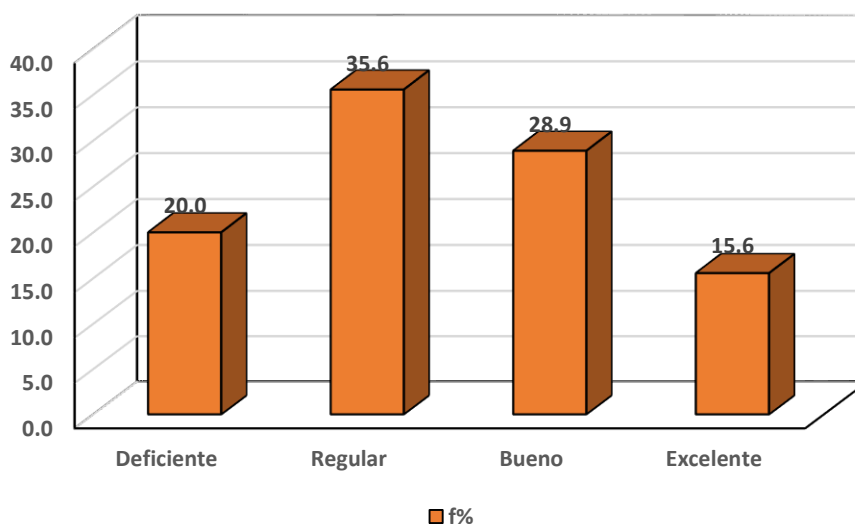


Figura 6: Distribución de datos según resultado sobre formación continua en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Tabla 9

Distribución de datos según resultado sobre trabajo en equipo en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	7	15.6
Regular	16	35.6
Bueno	12	26.7
Excelente	10	22.2
Total	45	100.0

Nota: El 35,6% (16) de encuestados considera que el trabajo en equipo es regular, mientras que el 15,6% (7) considera que es deficiente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 9 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el trabajo en equipo es regular, esto se debe a que muchos docentes no tienen, ni muestran predisposición por realizar trabajos en conjunto, debido a que la universidad, a través de sus autoridades no generan espacios para promover el dialogo y la oportunidad de intercambiar experiencias entre los docentes.

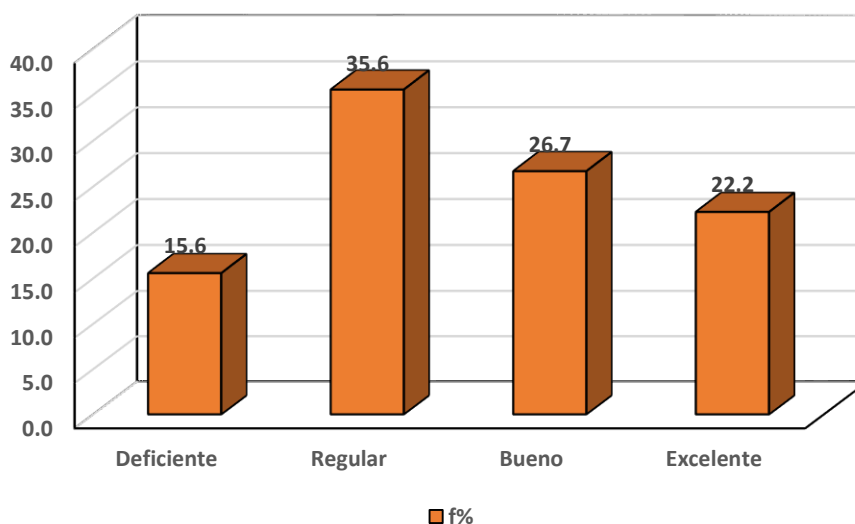


Figura 7: Distribución de datos según resultado sobre trabajo en equipo en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Tabla 10

Distribución de datos según resultado sobre clima institucional en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017

Valores	fi	f%
Deficiente	9	20.0
Regular	20	44.4
Bueno	8	17.8
Excelente	8	17.8
Total	45	100.0

Nota: El 44,4% (20) de encuestados considera que el clima institucional es regular, mientras que el 17,8% (8) considera que es excelente.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 7 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el clima institucional es regular, debido a que existen grupos antagónicos, cuyos intereses muchas veces no se adecuan a los objetivos institucionales, generando conflictos, lo que no permite concretizar trabajos en forma conjunta.

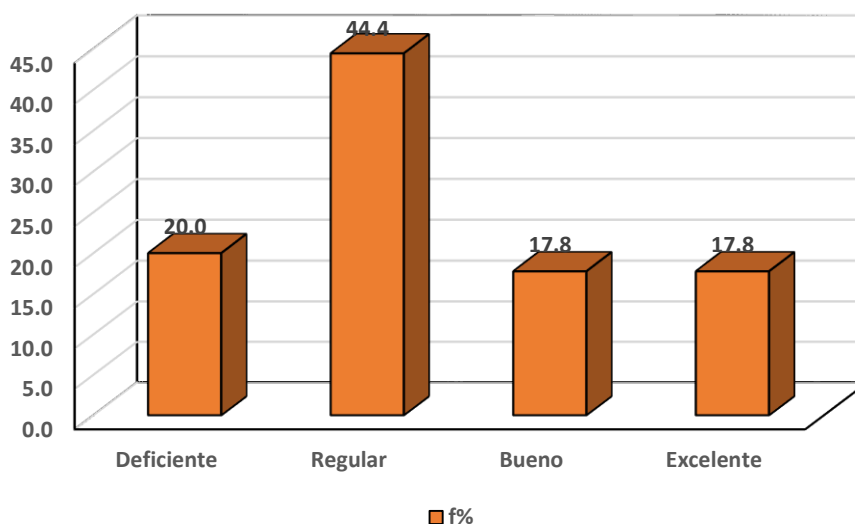


Figura 8: Distribución de datos según resultado sobre clima institucional en la Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

3.1.2. A nivel inferencial

Tabla 11

Resultados de la prueba no paramétrica de datos obtenidos en el cuestionario que mide liderazgo estratégico y compromiso institucional.

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,827	45	,000
Gestión recursos humanos	,820	45	,000
Sistemas control	,864	45	,000
Compromiso institucional	,776	45	,000
Liderazgo estratégico	,914	45	,003

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

DESCRIPCIÓN

La tabla 11 nos permite observar que el p-valor para todos los casos es igual a 0,00 que no supera al valor de la significancia $\alpha=0,05$, por lo que podemos afirmar que los datos no configuran distribución normal, por lo tanto, se ha elegido el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman en razón de que las variables son del tipo ordinal.

Es necesario precisar que según Abanto (2016) la prueba de normalidad se debe realizar cuando la información acopiada genera cuantificación numérica, independientemente de que la variable sea categórica, ya que sin esta prueba no se podría elegir el estadígrafo que permite medir la correlación, teniendo en cuenta que existen dos grupos de estadígrafos, las que son paramétricas y las no paramétricas.

3.2. Correlaciones

Tabla 12

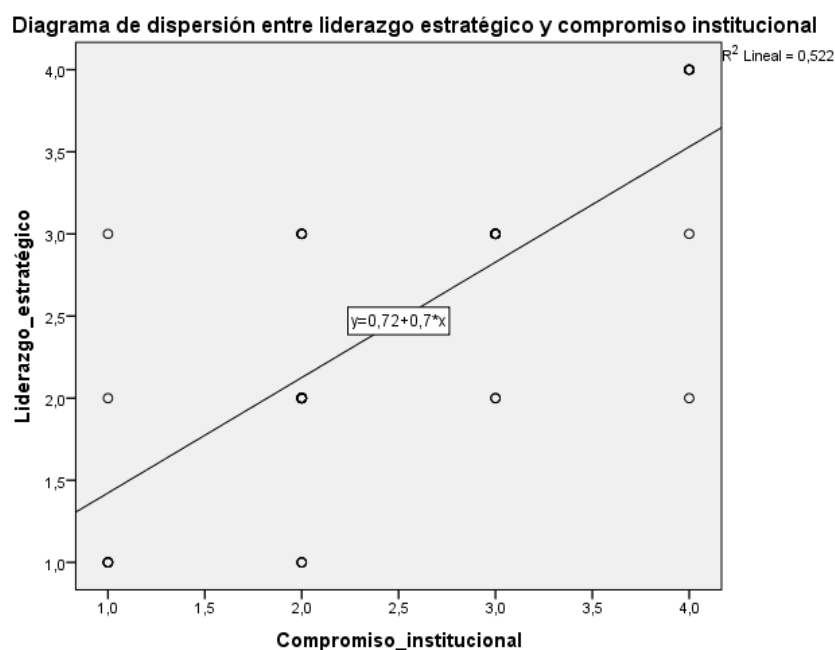
Distribución de datos según cálculo de correlaciones entre Liderazgo estratégico y compromiso institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2017.

Valores			Liderazgo estratégico	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,698*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,698*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.



Cuadro de interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Dirección	Intensidad
0,0 - 0,2	Directa	Muy baja
0,2 - 0,4	Directa	Baja
0,4 - 0,6	Directa	Moderada
0,6 - 0,8	Directa	Alta
0,8 - 1,0	Directa	Muy alta

DESCRIPCIÓN

La tabla 12 nos permite observar que el valor del $Rho = 0,698$, lo que significa que la correlación es directa y alta.

Tabla 13

Distribución de datos según cálculo de correlaciones entre gestión institucional y compromiso institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2017.

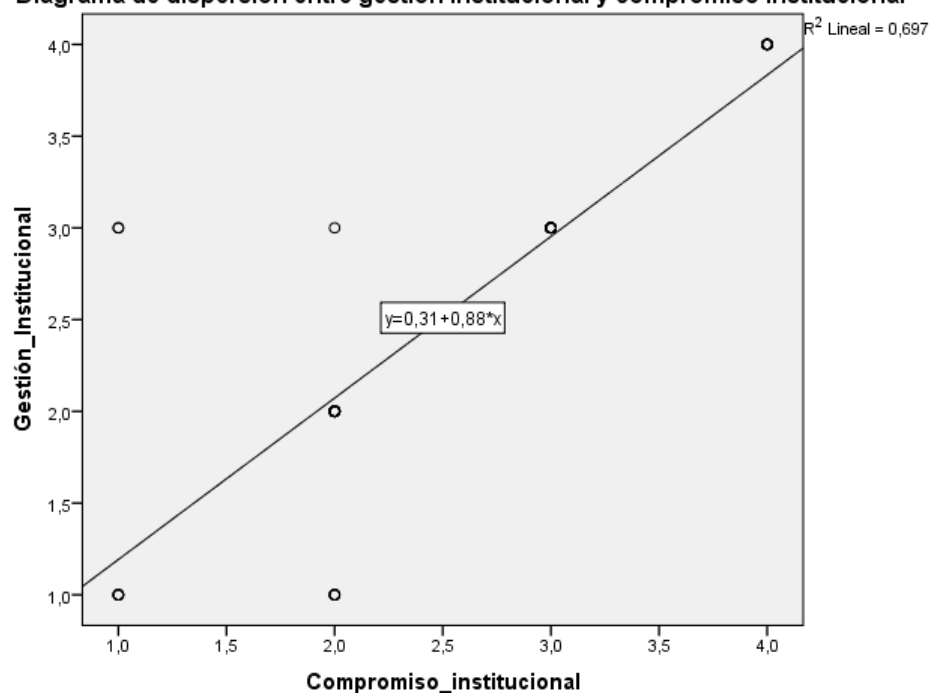
Valores			Gestión institucional	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,821*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,821*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

Diagrama de dispersión entre gestión institucional y compromiso institucional



Cuadro de interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Dirección	Intensidad
0,0 - 0,2	Directa	Muy baja
0,2 - 0,4	Directa	Baja
0,4 - 0,6	Directa	Moderada
0,6 - 0,8	Directa	Alta
0,8 - 1,0	Directa	Muy alta

DESCRIPCIÓN

La tabla 13 nos permite observar que el valor del $Rho = 0,821$, lo que significa que la correlación es directa y muy alta.

Tabla 14

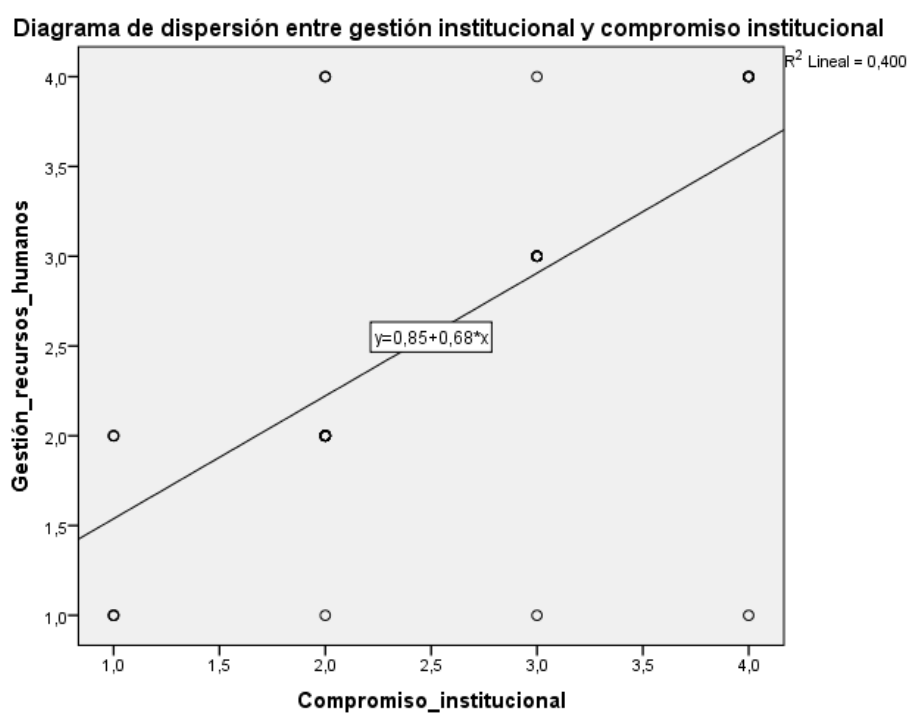
Distribución de datos según cálculo de correlaciones entre gestión de recursos humanos y compromiso institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2017.

Valores			Gestión de RR.HH	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Gestión RR.HH	Coeficiente de correlación	1,000	,642*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,642*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.



Cuadro de interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Dirección	Intensidad
0,0 - 0,2	Directa	Muy baja
0,2 - 0,4	Directa	Baja
0,4 - 0,6	Directa	Moderada
0,6 - 0,8	Directa	Alta
0,8 - 1,0	Directa	Muy alta

DESCRIPCIÓN

La tabla 14 nos permite observar que el valor del $Rho = 0,642$, lo que significa que la correlación es directa y alta.

Tabla 15

Distribución de datos según cálculo de correlaciones entre sistemas de control y compromiso institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2017.

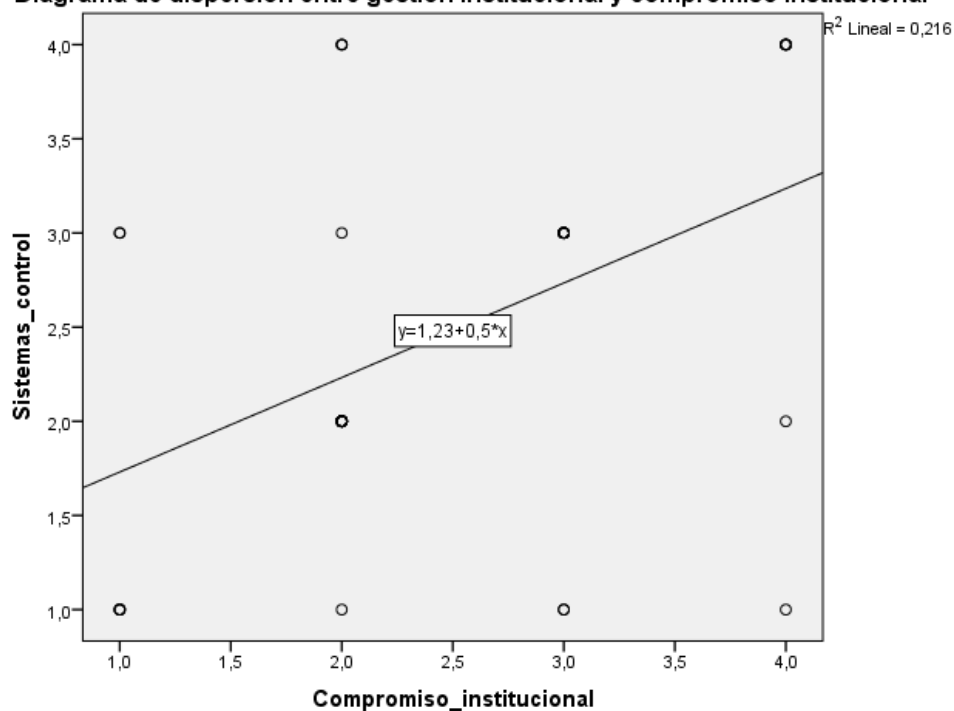
Valores			Sistemas control	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Sistemas control	Coefficiente de correlación	1,000	,456*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,456*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia.

Diagrama de dispersión entre gestión institucional y compromiso institucional



Cuadro de interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Dirección	Intensidad
0,0 - 0,2	Directa	Muy baja
0,2 - 0,4	Directa	Baja
0,4 - 0,6	Directa	Moderada
0,6 - 0,8	Directa	Alta
0,8 - 1,0	Directa	Muy alta

DESCRIPCIÓN

La tabla 15 nos permite observar que el valor del $Rho = 0,456$, lo que significa que la correlación es directa y moderada.

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1. Para la hipótesis general

a. Hipótesis operacional

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

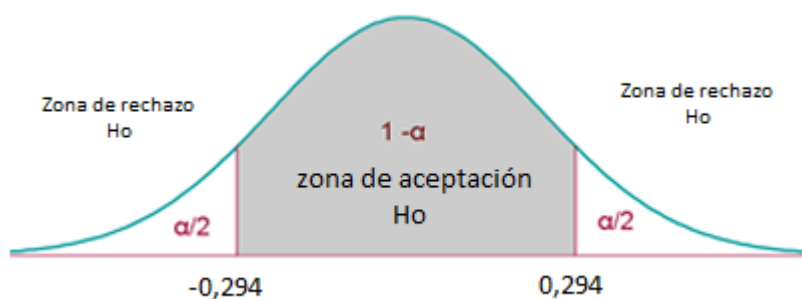
Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

c. Región de rechazo y aceptación



d. Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,698

El valor teórico se ubica en la zona de rechaza de H_0 , por tanto, se asume la hipótesis alterna.

e. Conclusión estadística

Como $V_t < V_z$, entonces se asume la hipótesis alterna, por tanto, podemos afirmar que, Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

3.3.2. Para la hipótesis específica 1

a. Hipótesis operacional

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

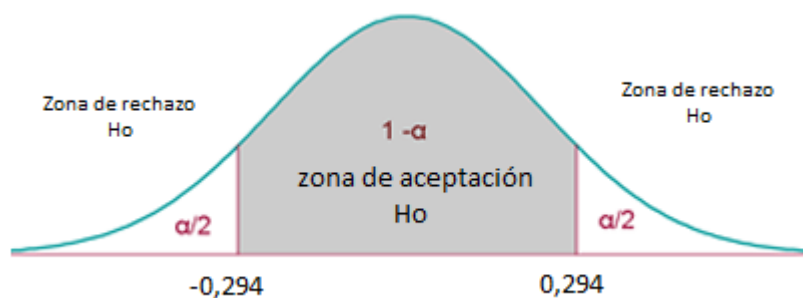
Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

c. Región de rechazo y aceptación



d. Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,821

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de H_0 , por tanto, se asume la hipótesis alterna.

e. Conclusión estadística

Como $V_t < V_z$, entonces se asume la hipótesis alterna, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

3.3.3. Para la hipótesis específica 2

a. Hipótesis operacional

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

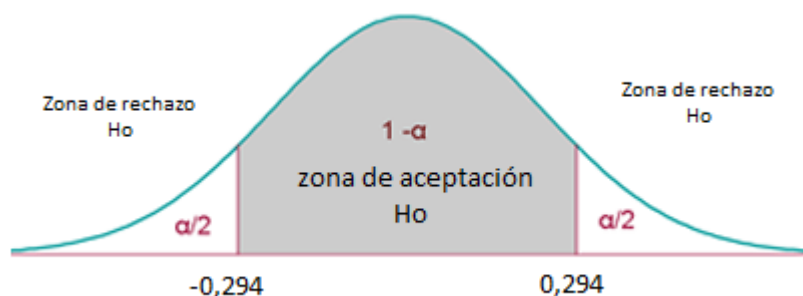
Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

c. Región de rechazo y aceptación



d. Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,642

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de H_0 , por tanto, se asume la hipótesis alterna.

e. Conclusión estadística

Como $V_t < V_z$, entonces se asume la hipótesis alterna, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

3.3.4. Para la hipótesis específica 3

a. Hipótesis operacional

Hipótesis nula (H_0)

No Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

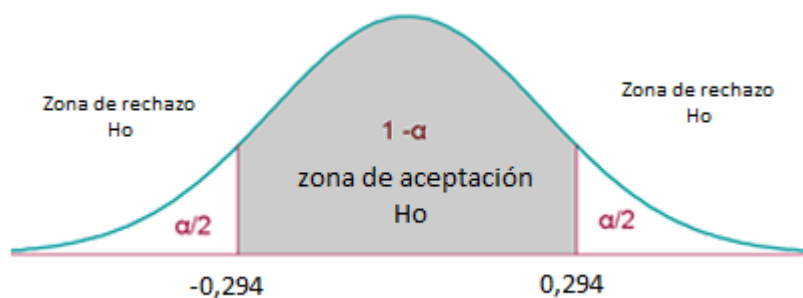
Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

c. Región de rechazo y aceptación



d. Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,456

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de H_0 , por tanto, se asume la hipótesis alterna.

f. Conclusión estadística

Como $V_t < V_z$, entonces se asume la hipótesis alterna, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.

IV. DISCUSIÓN

Actualmente las instituciones públicas y privadas han orientado su mirada al desarrollo de las capacidades gerenciales de los profesionales que tienen a cargo la responsabilidad de dirigir las organizaciones, en ese sentido se hace énfasis en proveer de medios y recursos a fin de que el estilo de gestión tenga criterios establecidos en el liderazgo estratégico, debido a que esta es una de las formas más efectivas para lograr que los trabajadores asuman una identidad institucional que asegure el logro de los objetivos institucionales.

En esta parte del informe final se compara los resultados obtenidos en el estudio con aquellos registrados en los antecedentes, los mismos que sirven para corroborar dicho contraste en base al sustento del marco teórico, en ese sentido consideramos organizar y presentar esta parte de la siguiente manera:

La tabla 3 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el liderazgo estratégico es regular, esto porque en los últimos dos años, la organización de la universidad se adecua a las exigencias de la SUNEDU, de tal forma que existe toda una estrategia organizativa que procura que la gestión institucional, académica y administrativa sea efectiva, confirmando los resultados obtenidos por Sánchez (2014) quien en su tesis titulado: Influencia del liderazgo estratégico en el compromiso institucional en trabajadores de la Universidad de Puebla, México, afirma que, la falta de criterios gerenciales en la organización y las relaciones al interior de la instancia judicial perjudica considerablemente el nivel de compromiso de los trabajadores, quienes demuestran poco interés en hacer suyo la misión y la visión de la organización. Esta afirmación tiene sustento en la propuesta teórica de Villanueva (2014) cuando afirma que el líder es la persona que tiene afianzado una visión, la misma que es compartida voluntariamente por un grupo de seguidores que hacen de esa visión una filosofía de vida. Para este autor, el líder no significa jefe o autoridad, sino significa servicio para con los demás.

Efectivamente podemos manifestar que, en el área de estudio, en la mayoría de los casos, los profesionales que tienen la responsabilidad de dirigir la gestión institucional, pedagógica y administrativa, no cuentan con el perfil de líder, lo que implica que existan dificultades en la interrelación personal con los trabajadores, quienes no se sienten identificados con los objetivos institucionales, debido

precisamente al trato y estilo de dirección que ejercen las autoridades de la institución.

Los estudios desarrollados por el Ministerio de Educación a nivel de la educación superior ha demostrado que en la mayoría de las universidades no existen liderazgo directivo por parte de las autoridades, lo que genera que existen problemas a nivel institucional, administrativo y académico, porque no existe compromiso por parte de todos los actores educativos para conjugar los esfuerzos de todos los estamentos en una sola tarea, que es el de brindar un servicio educativo de calidad.

La tabla 7 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el compromiso institucional es regular, porque se observa en el área de estudio, que muchos docentes no tienen la predisposición de trabajar en grupo para contribuir a mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda, debido a que existen aún grupos antagónicos que condicionan el apoyo y la iniciativa para lograr objetivos comunes, confirmando los resultados obtenidos por Alberti (2014) quien en su tesis titulado: Relación entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral en la Universidad de Córdoba, Argentina, afirma que, existe a nivel de la entidad estilos de dirección que no responden a las exigencias y expectativas de los trabajadores y del público en general, debido a que responde a criterios de organización vertical y estructural, más no así funcional. Esta afirmación tiene sustento en la propuesta teórica de (Salazar M. , 2012) cuando sostiene que, actualmente no solo importa que el personal que labora en la organización posea los talentos y las facultades que lo hacen competente en el área en el que se desenvuelve, sino que resulta ser más importante el nivel de compromiso que posee con la institución que lo acoge, porque no se tendría la seguridad de contar con el apoyo decidido del trabajador competente en momentos que la organización lo requiere.

En el área de estudio, existe un nivel de desmotivación creciente por parte de los trabajadores que influye significativamente en el nivel de compromiso institucional, razón por la cual, en la mayoría de las veces, no se logran alcanzar las metas y objetivos previstos para cada una de las actividades programadas, lo

que perjudica sustancialmente la efectividad en la calidad del servicio que la entidad brinda a los usuarios.

La tabla 8 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que la gestión institucional es regular, porque la universidad viene adecuándose a las exigencias normativas estipuladas por la SUNEDU, razón por la cual, aún existen dificultades en la organización institucional, académica y administrativa, confirmando los resultados obtenidos por A nivel nacional contamos con el estudio realizado por Salazar (2014) quien en su tesis titulado: Liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en la Universidad Nacional del Altiplano, afirma que, existe desinterés y desmotivación respecto al compromiso institucional de los trabajadores, debido a que la entidad no genera espacios para el desarrollo personal y profesional de los mismos, hecho que se refleja en una mala atención al público usuario. Lo señalado tiene asidero teórico en la propuesta de Saavedra (2014) quien afirma que, la gestión institucional compromete y demanda el desarrollo de las capacidades gerenciales de los profesionales que tienen a cargo de dirigir la organización, solo así se podrá garantizar que los procesos y procedimientos planificado, logran alcanzar los objetivos previstos.

Justamente, la capacidad de dirigir las organizaciones, necesariamente comprometen capacidades cognitivas y procedimentales, sino también las habilidades afectivas, las mismas que garantizan un espacio acogedor y cómodo, asegurando un nivel de compromiso institucional más pertinente, hecho que no se presenta en el área de estudio, porque existen dificultades por parte del personal directivo, para lograr que los trabajadores hagan suyo la misión, visión y los valores institucionales.

La tabla 9 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que la gestión de los recursos humanos es regular, en razón de que se percibe que no existe una política de incentivos que permita valorar el talento del recurso humano con el que cuenta la universidad, debido a que aún se sigue implementando estrategias para adecuarse a las exigencias de la SUNEDU, confirmando los resultados obtenidos por Ortega (2014) quien en su tesis titulado. Liderazgo estratégico y competencias profesionales de los trabajadores del

Gobierno Regional de Tumbes, afirma que, existe correlación directa fuerte entre las variables de estudio, lo que significa que el liderazgo estratégico condiciona de sobre manera el nivel de productividad y calidad del servicio que los trabajadores pueden ofrecer, en la medida que la organización de la institución obedece a criterios técnicos que garantizan contar con las potencialidades que poseen los trabajadores al ser considerados en puestos de trabajo acordes a sus competencias laborales. Esta afirmación tiene sustento teórico en la propuesta de Olarte (2013) para quien la gestión de los recursos humanos se orienta al abordaje sistémico que se enfoca hacia el aprendizaje y la mejora del desempeño organizacional e individual, se considera las competencias como una unidad de referencia o unidad de gestión para los procesos técnicos de: descripción de puestos, reclutamiento y selección, desarrollo y aprendizaje permanente, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño, sistemas de compensación, etc.

Una de las dificultades latentes que se tiene en el área de estudio es la falta de la implementación de una política de incentivos que permita mejorar y desarrollar las competencias laborales y profesionales de los trabajadores, la misma que procuraría, en gran medida, una mayor identificación y compromiso institucional, redundado en mejores niveles de productividad y efectividad en el servicio que la institución brinda a sus usuarios.

La tabla 10 nos permite observar que la mayoría de los encuestados considera que el sistema de control es regular, porque no se cuenta con un mecanismo efectivo de control, monitoreo y supervisión que asegure el logro de los objetivos y las metas a nivel institucional, académico y administrativo, confirmando los resultados obtenidos por Gómez (2014) quien en su tesis titulado: Competencias directivas y compromiso institucional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, afirma que, existe mayor probabilidad de que el compromiso de los trabajadores con la visión, misión y valores de la institución se fortalezca si se garantiza una organización técnica del centro de trabajo, basado en criterios que promueven el capital humano y el reconocimiento a la labor realizada por todos los trabajadores. Esta afirmación tiene asidero teórico en la propuesta de Alarcón (2014) cuando sostiene que los sistemas de control son mecanismos técnicos administrativos que permiten asegurar el desarrollo y la

ejecución de cada uno de las actividades consideradas en los procesos de producción, para el cual se utilizan instrumentos de monitoreo, supervisión y acompañamiento.

Efectivamente, podemos observar que en el área de estudio, en la mayoría de los casos no se ejecuta sistemáticamente sistemas de control a nivel de la gestión pedagógica, lo que implica que los problemas que se presentan en la formación académica de los estudiantes no son identificados y abordados convenientemente, lo que genera que la calidad del servicio que presta la institución sea reiteradamente cuestionada, por lo que se hace necesario la implementación de sistemas de control en todas las dimensiones, a fin e garantizar la efectividad en la gestión institucional.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, en la medida que el valor de $Rho = 0,698$, lo que significa que la correlación es directa y alta, mientras que al ser el p -valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 12)
2. Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, en la medida que el valor de $Rho = 0,821$, lo que significa que la correlación es directa y muy alta, mientras que al ser el p -valor = 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 13)
3. Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, en la medida que el valor de $Rho = 0,642$, lo que significa que la correlación es directa y alta, mientras que al ser el p -valor = 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 14)
4. Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017, en la medida que el valor de $Rho = 0,456$, lo que significa que la correlación es directa y moderada, mientras que al ser el p -valor = 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 15)

VI. RECOMENDACIONES

1. Al personal directivo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, organizar eventos de capacitación que permita el desarrollo de las capacidades y habilidades gerenciales, a fin de afianzar una gestión bajo los parámetros del liderazgo estratégico, con la intención de garantizar brindar un servicio de calidad a los usuarios.
2. Al personal docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, generar espacios para el dialogo y el intercambio de experiencias, relacionados con el liderazgo estratégico y el compromiso institucional, con la intención de mejorar los niveles de motivación y empoderamiento de la misión y visión de la institución.
3. A los vicerrectores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de implementar una política de incentivos que permita mejorar los niveles de compromiso institucional por parte de los trabajadores, la misma que redundará en la calidad del servicio que la entidad ofrece a los usuarios.
4. Es necesario implementar un sistema de control que tenga una orientación formativa, a fin de recoger información sustancial de cada una de las actividades desarrolladas, la misma que debe servir para reorientar procesos y estrategias que permitan viabilizar el logro de las metas y objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, G. (2015). *Liderazgo estratégico y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, H. (2015). *Dirección estratégica y competencias directivas*. Lima: PUCP.
- Alberti, A. (2014). *Relación entre el liderazgo estratégico y el desempeño laboral en la Universidad de Córdoba, Argentina*. Córdoba: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Córdoba.
- Almeyda, D. (2012). *Estilos de gestión y clima institucional*. Lima: San Marcos.
- Bárcena, G. (2015). *Clima institucional y compromiso institucional*. Lima: San Marcos.
- Bardales, C. (2014). *Métodos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Bellido, M. (2015). *Diagnóstico situacional de las universidades públicas en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Botero, S. (2014). *Formación inicial docente y administración educativa*. Lima: UNMSM.
- Caballero, A. (2015). *Investigación científica. Elaboración de informe final de tesis*. Lima: EDCA.
- Calero, M. (2012). *Gestión y administración de la educación*. Lima: San Marcos.
- Cardona, J. L. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente*. Bogotá: Fandi.
- Carlessi, H. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). (M. G. Hill, Ed.) México: Mc Graw Hill.


- Comisión Económica para América Latina y el Caribe . (2015). *Educación Superior. Problemáticas y perspectivas*. Buenos Aires: CEPAL.
- Corrales, R. (2014). *Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Defensoría del Pueblo. (2016). *Informe Memoria Anual Consolidado 2016*. Ayacucho: DP.
- Donabedian, M. d. (2014). *Calidad de atención y recursos humanos* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Fernández, J. (2013). *Compromiso institucional y liderazgo estratégico*. Lima: San Marcos.
- Fernández, M. (2013). *Estrategias empresariales y competitividad* . Lima: San Marcos.
- Gamarra, L. (2015). *Liderazgo estratégico y desarrollo competitivo*. Lima: San Marcos.
- Gómez, V. (2014). *Competencias directivas y compromiso institucional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Gonzales, J. (2014). *Liderazgo estratégico y cultura organizacional*. Madrid: Paidós.
- Guillén, M. (2012). *Procesos de control y evaluación del desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. y. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jericó, M. (2012). *Compromiso institucional y perspectivas laborales*. Buenos Aires: Trillas.
- Jiménez, C. (2015). *Realidad problemática de la educación superior en el Perú*. Lima: UNMSM.

- Leavit, J. (2013). *Gestión de los recursos humanos y administración empresarial*. Lima: San Marcos.
- Mintzberg, P. (2010). *Gestión de recursos humanos y competitividad organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Orellana, P. (2012). *Liderazgo estratégico y desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Ortega, F. (2014). *Liderazgo estratégico y competencias profesionales de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes*. Tumbes: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Tumbes.
- Palomino, C. (2015). *Liderazgo estratégico y cultura organizacional en la Dirección de la Región Agraria de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Peralta, G. (2013). *Gestión institucional y competencias directrices*. Lima: San Marcos.
- Pineda, M. (2013). *Liderazgo estratégico y productividad*. Lima: San Marcos.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Quintanilla, S. (2016). *Capital humano y tecnología. Perspectivas*. Lima: San Marcos.
- Riojas, V. (2015). *Compromiso institucional y desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Saavedra, H. (2014). *Planificación y competencias laborales*. Lima: San Marcos.
- Salazar, J. (2014). *Estrategias y proyectos de inversión*. Lima: San Marcos.
- Salazar, J. A. (2014). *Liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en la Universidad Nacional del Altiplano*. Puno: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad del Altiplano de Puno.
- Salazar, M. (2012). *Identidad institucional y competitividad*. Lima: San Marcos.

- Sánchez, J. (2014). *Liderazgo estratégico y competencias directivas*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, M. (2014). *Influencia del liderazgo estratégico en el compromiso institucional en trabajadores de la Universidad de Puebla, México*. Puebla: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.
- Tabares, J. (2015). *Técnicas grupales en el ámbito empresarial*. Lima: San Marcos.
- Tanaka, S. (2015). *Estudio de la problemática que atraviesan las universidades públicas*. Lima: UNMSM.
- UNESCO. (2015). *Problemática de la Educación Superior Universitaria en Latinoamérica*. Buenos Aires: UNESCO.
- Vara, A. (2012). *Método de investigación en las ciencias sociales*. Lima: San Marcos.
- Villanueva, V. (2014). *Liderazgo y competencias estratégicas*. Lima: UNMSM.
- Zavaleta, F. (2016). *Liderazgo y desarrollo productivo*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> ESCUELA DE POSGRADO <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small> </div>				
CUESTIONARIO				
Objetivo: Valorar el liderazgo estratégico				
CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Deficiente	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente
DIMENSIÓN I: GESTIÓN INSTITUCIONAL				
1. Se evidencia la capacidad directiva en los procesos administrativos al interior de la institución.				
2. La capacidad directiva de los responsables de dirigir la parte administrativa hace posible que la atención al usuario sea eficiente				
3. La toma de decisiones al interior de la institución es efectiva.				
4. Existen mecanismos de control que efectivizan la toma de decisiones en el momento oportuno.				
5. El organigrama de la institución permite una gestión eficiente.				
6. El organigrama de la institución se adecua a las necesidades institucionales.				
DIMENSIÓN II: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
7. Los trabajadores ocupan los diferentes puestos de trabajo según el perfil que tienen.				
8. Se evidencia que la gestión administrativa en la institución toma en cuenta el perfil del trabajador para ocupar los cargos.				
9. Los trabajadores son competentes en la labor encomendada.				
10. La distribución del personal que labora en la institución se ciñe a las competencias de los trabajadores.				
11. Existe una política de incentivos para el personal que destaca en la labor encomendada.				
12. Los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo realizado porque se valora y reconoce su labor.				
DIMENSIÓN III: SISTEMAS DE CONTROL				

13. Existe un sistema de supervisión al interior de la institución que permite hacer efectivo el trabajo encomendado.				
14. La supervisión que se desarrolla al interior de la institución permite la celeridad en la atención al usuario.				
15. Existe un sistema de monitoreo al trabajo desempeñado por los trabajadores.				
16. El monitoreo que se realiza en la institución permite el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.				
17. Existe al interior de la institución un sistema de acompañamiento a la labor que realiza el trabajador.				
18. El acompañamiento que se desarrolla al interior de la institución es del tipo formativo.				



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Objetivo: Valorar el compromiso institucional

CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Deficiente	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente
DIMENSIÓN I: FORMACIÓN CONTINUA				
1. La mayoría de los trabajadores asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.				
2. Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten los trabajadores desarrollan sus habilidades personales y profesionales.				
3. El personal que tiene a cargo la gestión administrativa de la institución promueve la realización de cursos de actualización.				
4. Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los trabajadores.				
5. Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.				
6. La institución brinda apoyo de diferentes formas a los trabajadores que realizan especializaciones.				
DIMENSIÓN II: TRABAJO EN EQUIPO				
7. La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.				
8. Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permite el trabajo en equipo.				
9. La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos.				
10. Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.				
11. El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.				
12. La gestión administrativa de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los trabajadores.				
DIMENSIÓN III: CLIMA INSTITUCIONAL				
13. La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.				

14. La asertividad caracteriza as relaciones interpersonales entre los trabajadores.				
15. La empatía es una práctica constante entre los trabajadores.				
16. Las relaciones interpersonales entre los trabajadores demuestran una predisposición empática.				
17. La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los trabajadores caracteriza la comunicación al interior de la institución.				
18. Los trabajadores perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.				

FICHA TÉCNICA-

Instrumento	<i>Cuestionario para medir liderazgo estratégico</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas del nivel superior universitaria		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo estratégico.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Gestión institucional Gestión de recursos humanos Sistemas de control		
Adaptado	Br. Huamán Torres, Teodoro.		
Campo de aplicación	Docentes de la Educación Superior Universitaria.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.855.		
Calificación	Deficiente	:	1 punto
	Regular	:	2 puntos
	Bueno	:	3 puntos
	Excelente	:	4 puntos

Instrumento	<i>Cuestionario para medir Compromiso institucional</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de la Educación Superior Universitaria		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el compromiso institucional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Formación continua Trabajo en equipo Clima institucional		
Adaptado	Br. Huamán Torres, Teodoro.		
Campo de aplicación	Docentes de la Educación Superior Universitaria.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.809.		
Calificación	Deficiente	:	1 punto
	Regular	:	2 puntos
	Bueno	:	3 puntos
	Excelente	:	4 puntos

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ – LIDERAZGO ESTRATÉGICO

MATRIZ - ÍTEM TOTAL																						
INSTRUMENTO - CUESTIONARIO LIDERAZGO ESTRATÉGICO																						
N° DE PARTICIPANTES		NÚMERO DE ÍTEMS																		TOTAL	PEARSON	CONDICIÓN
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
	1	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	46	0.28	Válido
	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	53	0.51	Válido
	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	51	0.39	Válido
	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	47	0.42	Válido
	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	0.54	Válido
	6	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	55	0.62	Válido
	7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	50	0.38	Válido
	8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57	0.39	Válido
	9	4	3	1	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	57	0.42	Válido
	10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	57	0.38	Válido
	11	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	48	0.41	Válido
	12	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	47	0.38	Válido
	13	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	43	0.41	Válido
	14	3	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	51	0.28	Válido
	15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	0.31	Válido
	16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57	0.42	Válido
	17	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	50	0.54	Válido
	18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	57	0.62	Válido
	19	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	50	0.38	Válido
	20	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	47	0.39	Válido
	21	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45	0.42	Válido
	22	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	51	0.38	Válido
	23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	0.41	Válido
	24	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57	0.38	Válido
	25	3	3	1	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	46	0.41	Válido
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56	0.42	Válido
	27	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	48	0.54	Válido
	28	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	47	0.62	Válido
	29	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	43	0.38	Válido
	30	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	50	0.39	Válido

CONFIABILIDAD – LIDERAZGO ESTRATÉGICO

CONFIABILIDAD:

Resumen del procesamiento de los casos				Estadísticos de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válidos	30	100,0		
	Excluidos ^a	0	,0	,855	18
	Total	30	100,0		
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.					

VALIDEZ – COMPROMISO INSTITUCIONAL

MATRIZ - ÍTEM TOTAL																							
INSTRUMENTO - CUESTIONARIO COMPROMISO INSTITUCIONAL																							
		NÚMERO DE ÍTEMS																		TOTAL	PEARSON	CONDICIÓN	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
N° DE PARTICIPANTES	1	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	46	0.28	Válido	
	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	53	0.51	Válido	
	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	51	0.39	Válido	
	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	47	0.42	Válido	
	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	0.54	Válido	
	6	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	55	0.62	Válido	
	7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	50	0.38	Válido	
	8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57	0.39	Válido	
	9	4	3	1	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	57	0.42	Válido	
	10	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56	0.38	Válido	
	11	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	47	0.41	Válido	
	12	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	47	0.39	Válido	
	13	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	42	0.42	Válido	
	14	3	4	2	1	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	48	0.54	Válido	
	15	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	0.62	Válido	
	16	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	0.42	Válido	
	17	3	4	4	2	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	49	0.54	Válido	
	18	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56	0.62	Válido	
	19	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	52	0.39	Válido	
	20	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	48	0.42	Válido	
	21	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45	0.54	Válido	
	22	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	51	0.62	Válido	
	23	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	0.41	Válido	
	24	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58	0.38	Válido	
	25	3	3	1	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	46	0.41	Válido	
	26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	57	0.39	Válido	
	27	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	48	0.42	Válido	
	28	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	48	0.54	Válido	
	29	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	43	0.62	Válido	
	30	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	50	0.40	Válido	

CONFIABILIDAD:

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL. HUAMANGA, AYACUCHO-2017

Participante: Huamán Torres, Teodoro

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la <u>gestión institucional</u> y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la <u>gestión de recursos humanos</u> y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre los <u>sistemas de control</u> y el compromiso institucional de una</p>	<p>General:</p> <p>Analizar de qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la <u>gestión institucional</u> y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la <u>gestión de recursos humanos</u> y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los <u>sistemas de control</u> y el compromiso institucional de</p>	<p>Hipótesis alterna (Hi):</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.</p> <p>Hipótesis nula (Ho):</p> <p>No existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe relación directa entre la <u>gestión institucional</u> y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.</p> <p>Existe relación directa entre la <u>gestión de recursos humanos</u></p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo estratégico.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión institucional ✓ Gestión de recursos humanos ✓ Sistemas de control <p>V2: Compromiso institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación continua ✓ Trabajo en equipo ✓ Clima institucional 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Población:</p> <p>80 docentes de la UNSCH de Ayacucho-2017.</p>

Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017?	una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.	y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017. Existe relación directa entre los <u>sistemas de control</u> y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho-2017.		<p>Muestra:</p> <p>45 docentes de la UNSCH de Ayacucho-2017.</p> <p>Muestreo:</p> <p>Azar probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Observación.</p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de actitudes</p> <p>Análisis e interpretación de datos:</p> <p>Tablas</p> <p>Gráficos</p> <p>Estadísticos descriptivos</p> <p>Estadísticos de correlación</p>
---	---	---	--	--

ANEXO 4: CONSTANCIA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA - Teléfono N° 31-7717

**EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, QUE
SUSCRIBE,**

HACE CONSTAR:

Que, el Prof. TEODORO HUAMÁN TORRES, autorizado con documento de fecha 13 de setiembre de 2017, ha ejecutado un cuestionario sobre el tema: Liderazgo estratégico y compromiso institucional, a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, como parte de su trabajo de investigación.

Se le expide la presente constancia a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Ayacucho, 18 de setiembre de 2017

EEFM/mqa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dr. ELOY E. PERIA MACIZO
DECANO



Investigador aplicando el cuestionario



Docente de la Facultad de Educación recibiendo el cuestionario